

**University of Groningen**

## **Pedagogisch medewerkers professionaliseren**

Eenshuistra, Annika; Harder, Annemiek T.; Knorth, Erik J.

*Published in:*  
Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk

**IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.**

*Document Version*  
Final author's version (accepted by publisher, after peer review)

*Publication date:*  
2018

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

Eenshuistra, A., Harder, A. T., & Knorth, E. J. (2018). Pedagogisch medewerkers professionaliseren: Een onderzoek naar het effect van een training 'Motiverende Gespreksvoering' in de residentiële jeugdhulp. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 57(3-6), 92-99. [8].

### **Copyright**

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

### **Take-down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

## **Pedagogisch medewerkers professionaliseren: Een onderzoek naar het effect van een training 'Motiverende Gespreksvoering' in de residentiële jeugdhulp**

### **Professionalizing care workers: A study on the effects of a 'Motivational Interviewing' training in residential youth care**

Annika Eenshuistra, Annemiek T. Harder & Erik J. Knorth

#### **Samenvatting**

Jongeren in de residentiële jeugdhulp zijn regelmatig niet of nauwelijks gemotiveerd voor gedragsverandering. Een methode waarbij pedagogisch medewerkers (pm-ers) de intrinsieke motivatie voor verandering bij jongeren kunnen vergroten is Motiverende Gespreksvoering (MGV). Doel van dit onderzoek is om te onderzoeken of er een verschil in gedrag van pm-ers ten overstaan van jongeren is waar te nemen voor en na het volgen van een MGV-training. Om dit verschil te kunnen meten zijn de transcripten van audio-opnames van één-op-één gesprekken tussen jongeren en pm-ers met de MITI 4.2.1. gecodeerd. Uit analyse van de gesprekken komt naar voren dat de pm-ers na de MGV-training minder MGV-inconsistente gedragingen toepassen dan voor de training. Dit verschil is echter niet statistisch significant. MGV-consistente gedragingen worden na de MGV-training significant vaker toegepast door de pm-ers. De meerderheid van de pm-ers voldoet tijdens de nameting niet of in geringe mate aan twee MGV-basiscompetenties. Geconcludeerd kan worden dat het voor pm-ers uit dit onderzoek mogelijk is om met behulp van de training een gesprek te voeren dat meer in de geest van MGV is. Echter, het zijn meestal nog geen 'echte' MGV-gesprekken. Aanbevolen wordt om de pm-ers van bijscholing te voorzien en het onderzoek bij een grotere onderzoeksgroep te herhalen, waarbij individuele coaching een vast onderdeel van de training wordt.

**Kernwoorden:** residentiële jeugdhulp, pedagogisch medewerkers, Motiverende gespreksvoering, professionaliteitsbevordering

#### **Abstract**

Youths in residential youth care are often poorly motivated for behaviour change. Group care workers can increase the intrinsic motivation for behaviour change among youth by applying Motivational Interviewing (MI). The aim of this study is to investigate whether there is a difference in care workers' behaviour towards youth before and after an MI-training. To be able to measure this difference, audio recording transcripts of one-on-one conversations between youth and care workers are coded with the MITI 4.2.1. Analysis of the conversations shows that the care workers after the MI-training use less MI non-adhered behaviours than before the training. However, this difference is not statistically significant. MI-adherent behaviours are used significantly more by the care workers after the training. The majority of the care workers do not or slightly meet two basic MI-competences. It can be concluded that by providing training the care workers in this study are able to have a conversation which is more in line with the MI spirit. However, these are not 'real' MI conversations yet. It is recommended to provide

the care workers with additional training and to repeat this study with a larger research group, whereby individual coaching becomes an integral part of the training.

**Key Words:** Residential youth care, group care workers, Motivational Interviewing, promoting professionalism

## Inleiding

In de residentiële jeugdhulp wordt 24-uurs hulp geboden aan kinderen en jongeren tussen de 0 en 23 jaar voor wie het (tijdelijk) niet mogelijk is om thuis te wonen (Boendermaker, Van Rooijen, Berg, & Bartelink, 2013). Jeugdigen kunnen in een residentiële instelling geplaatst worden wegens (ernstige) gedragsproblemen of (mede) vanwege factoren buiten de jeugdige, zoals gebrekkige opvoedingsvaardigheden van ouders of verwaarlozing of misbruik van de jeugdige. Veelal zijn jeugdigen die in een residentiële instelling verblijven tussen de 12 en 18 jaar. Hoewel de problemen van deze jongeren divers zijn, staan externaliserende gedragsproblemen meestal op de voorgrond (Harder, Knorth, & Zandberg, 2006). Regelmatig zijn jongeren niet of nauwelijks gemotiveerd voor gedragsverandering (Harder, 2011). Het bereiken van gedragsverandering is echter een belangrijk doel van een verblijf in een residentiële instelling (Geenen, 2014).

Het al dan niet gemotiveerd zijn voor gedragsverandering is geen vaststaand persoonskenmerk, maar kan beïnvloed worden door hulpverleners (Miller, 1999). Met name de pedagogisch medewerkers (verder: pm-ers) die werkzaam zijn in een residentiële leef- of behandelgroep kunnen een belangrijke rol vervullen in het bereiken van gedragsverandering bij jongeren; dit vanwege hun taken in de dagelijkse leefomgeving. Wat daarbij van belang is, is de totstandkoming van een goede *therapeutische werkerelatie* met jeugdigen (Geenen, 2014).

Een effectieve methode in het bereiken van gedragsverandering bij mensen, welke in het bijzonder gericht is op het opbouwen van een goede therapeutische werkerelatie, is *Motiverende Gespreksvoering* (afgekort: MGv, Miller & Rollnick, 2013). MGv is een "... persoonsgerichte manier van hulpverleners om het veelvoorkomende probleem van ambivalentie ten aanzien van verandering aan te pakken" (Miller & Rollnick, 2014, p.48). MGv is ontwikkeld vanuit de verslavingszorg (Arkowitz, Miller, & Rollnick, 2015), maar lijkt ook bijzonder geschikt voor gebruik in de 24-uurs jeugdhulp; MGv sluit onder andere goed aan bij jongeren vanwege de nadruk die wordt gelegd op de autonomie van de cliënt. Juist autonomie en onafhankelijkheid zijn ontwikkelingsopgaven die centraal staan in de levensfase waarin deze jeugdigen verkeren (Feldstein & Ginsburg, 2006; Naar-King & Suarez, 2011). Door het gebruik van MGv-vaardigheden is het voor een pm-er mogelijk om een positieve behandelrelatie met jongeren op te bouwen en de intrinsieke motivatie voor verandering bij jongeren te vergroten (Harder, 2011). Een pm-er die volgens MGv-principes werkt is empathisch, maakt gebruik van reflecties, en past *MGv-consistente* vaardigheden toe zoals het zoeken van samenwerking met en het benadrukken van de autonomie van jongeren. Tegelijk worden *MGv-inconsistente* gedragingen, zoals het confronteren van jongeren of het geven van informatie en advies zonder hun toestemming, zoveel mogelijk vermeden (Moyers, Manuel, & Ernst, 2014). MGv-inconsistent gedrag is gerelateerd aan minder goede behandeluitkomsten, zo blijkt uit de meta-analyse van Magill et al. (2014).

Vanwege de vaak ernstige en complexe problematiek bij jongeren is het voor pm-ers in de residentiële jeugdhulp niet gemakkelijk om goede therapeutische werkrelaties met jongeren op te bouwen (Harder, 2011). Tevens is het moeilijk om langdurige gedragsverandering bij deze doelgroep te bewerkstelligen (Knorth, Harder, Zandberg, & Kendrick, 2008). Door pm-ers te trainen in MGV kan de kwaliteit en effectiviteit van residentiële jeugdhulp worden vergroot.

Doel van ons onderzoek is om te onderzoeken of er een verschil in gedrag van pm-ers ten overstaan van jongeren is waar te nemen voor en na het volgen van een MGV-training. We onderzoeken dit aan de hand van de volgende vragen:

1. In hoeverre passen pm-ers na het volgen van een MGV-training meer MGV-consistente en minder MGV-inconsistente vaardigheden toe dan ervoor?
2. In hoeverre beschikken pedagogisch medewerkers na afloop van een MGV-training over de basiscompetenties die kenmerkend zijn voor MGV?

We verwachten dat pm-ers een toename van MGV-consistente en een afname van MGV-inconsistente vaardigheden laten zien. Tevens verwachten we dat zij na de training tenminste voldoen aan de norm ‘redelijk’ voor twee MGV-basiscompetenties – het percentage complexe reflecties en de verhouding tussen reflecties en vragen – zoals deze is opgesteld voor professionals die werken met de principes van MGV (Moyers et al., 2014).

## Methode

Het onderzoek maakt deel uit van het binnen de Rijksuniversiteit Groningen uitgevoerde en door ZonMw gefinancierde onderzoeksproject ‘Een betere basis’.

### Participanten

De onderzoeksgroep bestaat uit 13 pm-ers, werkzaam bij één van de vier deelnemende residentiële behandelgroepen binnen de jeugdhulpinstelling Jeugdhulp Friesland, die naar aanleiding van een oproep daartoe kenbaar maakten interesse te hebben voor deelname aan het onderzoek (*convenience sampling*). Achtergrondkenmerken van deze pm-ers worden in Tabel 1 weergegeven.

**Tabel 1.** Kenmerken pedagogisch medewerkers (N = 13)

	<i>M</i>	<i>SD (range)</i>
Leeftijd	38.1	8.8 (26-54)
	<i>N</i>	<i>%</i>
Geslacht [man]	7	53.8
Nationaliteit [Nederlandse]	13	100.0
Opleidingsniveau		
HBO	8	61.5
MBO	5	38.5

*Noot.* Leeftijd op de datum van inleveren van de T0-opname.

De kenmerken van de deelnemende jongeren tijdens de T0- en T1-meting zijn weergegeven in Tabel 2.

**Tabel 2.** Kenmerken jongeren tijdens T0-meting (N = 11) en T1-meting (N = 11)

	T0		T1	
	<i>M</i>	<i>SD (range)</i>	<i>M</i>	<i>SD (range)</i>
Leeftijd	16.1	1.4 (13-17)	15.1	1.8 (12-17)
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
Geslacht [man]	10	90.9	7	63.6
Plaatsing [vrijwillig]	7	63.6	6	54.5

### Instrument

Gedragingen van pm-ers tijdens gesprekken met jongeren zijn gecodeerd met behulp van de Nederlandse versie van de *Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI) 4.2.1*. (Moyers et al., 2014). Het doel van de MITI is om de MGv-vaardigheden te beoordelen die hulpverleners toepassen tijdens gesprekken met cliënten. De MITI bestaat uit twee onderdelen: globale scores en gedrags-tellingen. Voor ons onderzoek zijn alleen de gedrags-tellingen meegenomen. Gedrags-tellingen brengen specifieke gedragingen van de hulpverlener in kaart.

Gedrags-tellingen zijn onderverdeeld in de volgende codes: 'Informatie Geven': geeft de cliënt neutrale informatie; 'Overtuigen Zonder Toestemming': probeert de cliënt te beïnvloeden of te overtuigen om te veranderen zonder hierbij de autonomie van de cliënt te benadrukken; 'Overtuigen Met Toestemming': probeert de cliënt te overtuigen om te veranderen, maar zoekt hierbij samenwerking met de cliënt of benadrukt diens autonomie; 'Vragen': stelt vragen aan de cliënt; 'Eenvoudige Reflectie': geeft een korte herhaling van wat de cliënt heeft gezegd, op een manier die niet ver afstaat van hetgeen de cliënt zelf heeft gezegd; 'Complexe Reflectie': geeft een diepere betekenis aan de woorden van de cliënt of geeft een grotere nadruk aan dat wat is gezegd; 'Bevestiging': accentueert iets positiefs over de cliënt; 'Samenwerking Zoeken': probeert de macht te delen of erkent de expertise van de cliënt; 'Autonomie Benadrukken': legt de verantwoordelijkheid voor een beslissing en acties behorende bij verandering bij de cliënt; 'Confronteren': confronteert de cliënt door bijvoorbeeld te corrigeren, te beschuldigen of te bekritisieren.

Volgens de MITI zijn de codes 'Bevestiging', 'Samenwerking Zoeken' en 'Autonomie Benadrukken' MGv-consistente gedragingen. Voor dit onderzoek is de code 'Overtuigen Met Toestemming' hieraan toegevoegd. De codes 'Confronteren' en 'Overtuigen Zonder Toestemming' zijn MGv-inconsistente gedragingen. Onderzoek toont een goede betrouwbaarheid van de MITI 4.2.1. (Moyers, Rowell, Manuel, Ernst, & Houck, 2016).

### Procedure

De deelnemende pm-ers hebben twee keer zelf een *één-op-één gesprek* met een jongere, die verblijft in een residentiële groep van Jeugdhulp Friesland, opgenomen met behulp van een audiorecorder. Een één-op-één gesprek heeft een begeleidende functie. De eerste opname is gemaakt in het kader van een nulmeting (T0), waarbij nog geen training in MGv is gevolgd. De tweede opname is gemaakt na het volgen van de MGv-training (T1).

De 13 deelnemende pm-ers hebben de jongeren benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. De jongeren hebben vrijwillig deelgenomen en hebben hiervoor (schriftelijk) toestemming gegeven. Voor jongeren onder de 16 jaar diende ook een ouder/verzorger in te stemmen. De jongeren waarmee de T1-opnames zijn gemaakt zijn, met twee uitzonderingen, andere jongeren dan de T0-opnames vanwege het verloop van jongeren binnen de groepen. Eén van de twee jongeren die aan beide metingen heeft deelgenomen, heeft met twee verschillende pm-ers een gesprek gevoerd.

De 13 gesprekken van de T0-meting zijn opgenomen tussen oktober 2015 en november 2015, en duurden tussen de 5:20 en 55:41 minuten. De pm-ers is verzocht het gesprek te voeren op een wijze zoals zij dat 'normaal gesproken' ook doen, zodat er een beeld ('baseline') onstond over hoe deze gesprekken er uitzagen.

Tussen oktober en december 2015 hebben de pm-ers een driedaagse MGV-training gevolgd, waarbij de principes van MGV centraal stonden. Ook waren er tijdens deze training diverse opdrachten waarbij de pm-ers de MGV-vaardigheden konden oefenen en was er de mogelijkheid tot individuele coaching. Hierbij konden de pm-ers een audio-opname van een één-op-één gesprek met een jongere bij de trainer inleveren, waarna de pm-ers gerichte feedback kregen om hun MGV-vaardigheden verder te kunnen ontwikkelen. Echter, hier is vrijwel geen gebruik van gemaakt. De MGV-training is gegeven door een MINTned trainer. MINTned is de Nederlandse vereniging van trainers in MGV. In de periode tussen april en juni 2016 hebben de pm-ers een 'opfris-workshop' ontvangen. Tijdens de opfris-workshop zijn de uitgangspunten van MGV kort herhaald, is de *Behandelmodule Up2U* (Harder & Eenshuistra, 2017) gepresenteerd en hebben de pm-ers opdrachten uitgevoerd om bekend te worden met Up2U. Up2U is een op MGV gebaseerde handleiding om één-op-één gesprekken met jongeren te voeren tijdens residentiële jeugdhulp die gericht zijn op het vergroten van de intrinsieke motivatie voor gedragsverandering bij jongeren.

De 13 gesprekken van de T1-meting zijn opgenomen van juni tot en met november 2016, en duurden tussen de 6:28 en 34:52 minuten. Hierbij was de opdracht om een gesprek met een jongere te voeren aan de hand van Up2U, dus zoveel mogelijk overeenkomstig de uitgangspunten van MGV.

## Data analyse

De geluidsopnamen zijn getranscribeerd door de hoofdonderzoekster en studenten. Er zijn per gesprek maximaal 20 minuten gecodeerd. Bij gesprekken die langer duurden dan 20 minuten is met behulp van de website [www.random.org](http://www.random.org) een tijdsbestek van 20 minuten geselecteerd.

Om statistisch significante ( $p \leq .05$ ) verschillen vast te stellen in MGV-consistente en -inconsistente gedragingen tussen de voor- en nameting, hebben we met behulp van SPSS (versie 24) gepaarde t-toetsen uitgevoerd. In verband met het verschil in duur van de gesprekken tijdens de voor- en nameting hebben we gebruik gemaakt van de procentuele verdeling van specifieke gedragingen ten opzichte van het totaal aan gedragingen. Indien het verschil statistisch significant was, is ook de *effect size* uitgerekend (Cohen's *d*).

Om te bepalen in hoeverre de deelnemers voldoen aan de MGV-normen voor basiscompetenties en bekwaamheid (zie tabel 3), zijn twee indices bepaald: 1. het percentage 'Complexe Reflecties' (het aantal 'Complexe Reflecties' gedeeld door het totaal aantal gegeven

reflecties) en 2. de verhouding tussen het aantal gegeven reflecties en het aantal gestelde vragen (Moyers et al., 2014).

**Tabel 3.** Normen basiscompetenties en bekwaamheid hulpverleners

Kwalificatie indices	Redelijk	Goed
Percentage complexe reflecties	40%-50%	≥50%
Verhoudingen reflecties/vragen	1/1	2/1

## Resultaten

### MGV-inconsistente gedragingen

Tijdens de T0-meting hebben de pm-ers in totaal 76 MGV-inconsistente gedragingen (6.4% van alle 1.187 gedragingen) getoond, waarbij 'overtuigen zonder toestemming' het meest wordt gebruikt (55x). Confronteren is 21 keer gehanteerd. Tijdens de T1-meting zijn er 32 MGV-inconsistente gedragingen (3.1% van alle 1.043 gedragingen). Daarbij is 'overtuigen zonder toestemming' (26x) vaker toegepast dan 'confronteren' (6x). Een voorbeeld van een MGV-inconsistente uitspraak van een pm-er is te lezen in het volgende fragment: *"Ik snap dat je er agressief van wordt, alleen het is niet handig dat je zelf dan ook meegaat in dat gedrag hè, eigenlijk.. Misschien wel heel ingewikkeld wat ik zeg, maar het is beter dat je er boven gaat staan en het gewoon meldt als het echt vervelend wordt."* Hierbij overtuigt de medewerker de jongere zonder toestemming, aangezien hij advies aan de jongere geeft, zonder hierbij diens autonomie te benadrukken. Een voorbeeld van een uitspraak van een pm-er waarbij zij laat merken het oneens te zijn met de jongere, en daarmee confronteert, is als volgt: *"Jongen, je doel komt dan wel in gevaar."* Negen pm-ers gebruiken tijdens de nameting, in vergelijking met de voormeting, minder MGV-inconsistente gedragingen, maar dit verschil is niet statistisch significant ( $\alpha=.067$ ).

### MGV-consistente gedragingen

Tijdens de T0-meting laten de pm-ers in totaal 25 keer (2.1% van de in totaal 1.187 gedragingen) MGV-consistent gedrag zien in de vorm van autonomie benadrukken (10x), samenwerking zoeken (10x) en een bevestiging geven (5x). Tijdens de T1-meting zijn er 108 MGV-consistente gedragingen (10.4% van de in totaal 1.043 gedragingen), waaronder een bevestiging geven (42x), samenwerking zoeken (39x), autonomie benadrukken (14x) en overtuigen met toestemming (13x). Een voorbeeld van 'samenwerking zoeken' door een pm-er is de volgende uitspraak: *"En wat zou je nu willen leren?"* Hierbij zoekt de medewerker naar consensus over wat de jongere zelf zou willen leren. Met de volgende uitspraak geeft een pm-er de jongere een bevestiging, er wordt iets positiefs geaccentueerd over de jongere: *"Maar daar heb je het ook goed gedaan, je hebt geen drugs gebruikt. Dus wat dat betreft ben je best wel sterk, hè. Dan zo van: ik gebruik nu niet."* Alle 13 pm-ers laten ná de training, in vergelijking met vóór de training, statistisch significant ( $\alpha=.000$ ) meer MGV-consistente vaardigheden zien. De effect size bij dit verschil is zeer groot ( $d=1.4$ ).

### Basiscompetentie pedagogisch medewerkers

In Tabel 4 is te zien dat de pm-ers als groep, zowel ten tijde van T0 als T1, niet aan de MGV-



eisen voldoen die gesteld worden ten aanzien van het percentage complexe reflecties en de verhouding tussen gegeven reflecties en gestelde vragen.

**Tabel 4.** Basiscompetenties pedagogisch medewerkers

Meetmoment	T0	T1
Percentage complexe reflecties	28%	35%
Verhoudingen reflecties/vragen	1/3.3	1/3.1

Wanneer we kijken naar individuele medewerkers, dan zien we dat op zowel T0 als T1 één pm-er voldoet aan de score 'redelijk' bij 'complexe reflecties'. Op T0 scoren drie medewerkers een 'goed' op deze index; op T1 is hun aantal gestegen naar vier. De verhouding tussen gegeven reflecties en gestelde vragen blijft op T0 voor alle pm-ers onder de MGV-norm. Op T1 haalt één pm-er de score 'redelijk', de overige medewerkers blijven onder de norm.

### Conclusie en discussie

De pm-ers passen na het volgen van een MGV-training, zoals verwacht, significant meer MGV-consistente vaardigheden toe dan ervoor. In het aantal MGV-inconsistente vaardigheden zien we, in tegenstelling tot onze verwachting, geen significante afname. Een mogelijk verklaring is dat de huidige werkwijze binnen de residentiële jeugdhulp, het sociale competentiemodel, vooral gericht is op de extrinsieke motivatie van jongeren (Drumm et al., 2013). Dit staat haaks op de uitgangspunten van MGV, waardoor het moeilijk is voor medewerkers om MGV-inconsistente vaardigheden achterwege te laten.

In tegenstelling tot onze verwachting beschikt de meerderheid van de pm-ers na afloop van de MGV-training niet of in beperkte mate over MGV-basiscompetenties. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat de MGV-training niet intensief genoeg is geweest. Volgens Schwalbe, Oh en Zweben (2014) zijn er aanvullend, in een periode van een half jaar, drie tot vier feedback/coaching sessies nodig om de geleerde MGV-vaardigheden te waarborgen. Hoewel pm-ers tijdens dit onderzoek wel gebruik konden maken van individuele coaching, is hier (vrijwel) geen gebruik van gemaakt.

De gesprekken tijdens de nameting zijn meer in de geest van MGV, maar geen 'echte' MGV-gesprekken. Er worden nog steeds MGV-inconsistente gedragingen toegepast en de normen voor basiscompetentie worden veelal niet gehaald. Een aanbeveling voor de praktijk is dan ook om de pm-ers van bijscholing te voorzien. In het geval van een complexe methode zoals MGV, is er voortdurende ondersteuning nodig voor het verwerven en behouden van vaardigheden (Miller, Yahne, Moyers, Martinez, & Pirritano, 2004). Om de werkwijze daadwerkelijk te veranderen is meer nodig dan training van individuele medewerkers; de uitvoering, maar ook het onderhoud van de training moet ingebed worden in de gehele organisatie (Stals, 2012).

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een kleine onderzoeksgroep. Aanbevolen wordt om dit onderzoek bij een grotere onderzoeksgroep te herhalen, zodat er meer betrouwbare uitspraken gedaan kunnen worden over de effectiviteit van de training. Ook is aan te bevelen om de training enigszins aan te passen. Naast de driedaagse training en de Up2U-handleiding, dient ook gebruik wordt gemaakt van individuele coaching zoals aanbevolen door Schwalbe et al. (2014). Ook is het wenselijk om *alle* medewerkers van de instelling of afdeling deze training



te laten volgen, in plaats van een aantal medewerkers van diverse afdelingen zoals tijdens dit onderzoek het geval was. Op deze wijze kan de training ingebed worden in de organisatie, wat de kans op succesvolle implementatie en daarmee op een langdurige gedragsverandering bij jongeren verhoogt (cf. Stals, 2012).

## Geraadpleegde literatuur

- Arkowitz, H., Miller, W.R., & Rollnick, S. (2015). *Motivational interviewing in the treatment of psychological problems*. New York: Guilford Publications.
- Boendermaker, L., Van Rooijen, K., Berg, T., & Bartelink, C. (2013). *Residentiële jeugdzorg: Wat werkt?* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Drumm, R.D., Coombs, R.S., Hargrove, T.D., Crumley, L.P., Cooper, L., & Foster, T. (2013). "You leave in a body bag or you leave on the points system": Participant perceptions of a points and levels system of behavior management. *Residential Treatment for Children & Youth*, 30(4), 262-279. doi:10.1080/0886571X.2013.842028
- Feldstein, S.W., & Ginsburg, J.I.D. (2006). Motivational interviewing with dually diagnosed adolescents in juvenile justice settings. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 6(3), 218-233. doi:10.1093/brief-treatment/mhl003
- Geenen, M. (2014). *Veroordeeld tot verbondenheid: Een onderzoek naar de pedagogische alliantie tussen groepsleiders en jongens in een justitiële jeugdinrichting*. Den Haag: Boom-Lemma uitgevers.
- Harder, A.T. (2011). *The downside up? A study of factors associated with a successful course of treatment for adolescents in secure residential care* (doctoral dissertation). Groningen: University of Groningen.
- Harder, A.T., & Eenshuistra, A. (2017). *Up2U: Een handleiding voor motiverende mentor/coachgesprekken in de residentiële jeugdzorg*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Harder, A.T., Knorth, E.J., & Zandberg, T. (2006). *Residentiële jeugdzorg in beeld. Een overzichtsstudie naar de doelgroep, werkwijzen en uitkomsten*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Knorth, E.J., Harder, A.T., Zandberg, T., & Kendrick, A.J. (2008). Under one roof: A review and selective meta-analysis on the outcomes of residential child and youth care. *Children and Youth Services Review*, 30(2), 123-140. doi:10.1016/j.childyouth.2007.09.001
- Magill, M., Gaume, J., Apodaca, T.R., Walthers, J., Mastroleo, N.R., Borsari, B., & Longabaugh, R. (2014). The technical hypothesis of motivational interviewing: A meta-analysis of MI's key

causal model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(6),973-983.  
doi:10.1037/a0036833

Miller, W.R., & Rollnick, S. (2014). *Motiverende gespreksvoering: Mensen helpen veranderen*. Ouderkerk a/d IJssel: Ekklesia.

Miller, W. (1999). *Enhancing motivation for change in substance abuse treatment*. Rockville, MD: Center for Substance Abuse Treatment.

Miller, W.R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing: Helping people change*. New York: Guilford Press.

Miller, W.R., Yahne, C.E., Moyers, T.B., Martinez, J., & Pirritano, M. (2004). A randomized trial of methods to help clinicians learn motivational interviewing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72(6),1050-1062. doi:10.1037/0022-006X.72.6.1050

Moyers, T.B., Manuel, J.K., & Ernst, D. (2014). *Motivational interviewing treatment integrity coding manual 4.1*. Unpublished manuscript.

Moyers, T.B., Rowell, L.N., Manuel, J.K., Ernst, D., & Houck, J.M. (2016). The motivational interviewing treatment integrity code (MITI 4): Rationale, preliminary reliability and validity. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 65,36-42. doi:10.1016/j.jsat.2016.01.001

Naar-King, S., & Suarez, M. (2011). *Motivational interviewing with adolescents and young adults*. New York: Guilford Press.

Schwalbe, C.S., Oh, H.Y., & Zweben, A. (2014). Sustaining motivational interviewing: A meta-analysis of training studies. *Addiction*, 109(8),1287-1294. doi: 10.1111/add.12558

Stals, K. (2012). *De cirkel is rond. Onderzoek naar succesvolle implementatie van interventies in de jeugdzorg* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.